

Participación en WorkSharing: Lo que debemos saber

Participating in WorkSharing: What You Need to Know

Una guía para los trabajadores de Massachusetts



WorkSharing: un programa que beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores en Massachusetts.

El objetivo del Programa de WorkSharing de Massachusetts es preservar los empleos de los trabajadores del Estado cuando es necesario que sus empleadores reduzcan los costos de sueldos. WorkSharing está diseñado para ayudar tanto a empleadores como a empleados durante una reducción temporal en las ventas o la producción.

Cuando un empleador participa en WorkSharing permite que los trabajadores:

- mantengan sus empleos,
- continúen recibiendo prestaciones de la compañía, y
- utilicen y desarrollen sus habilidades.

En lugar de despedir a los trabajadores, con WorkSharing, un empleador reduce las horas de trabajo de una cantidad de empleados. Si bien se reducen los salarios de los empleados con WorkSharing, ellos mantienen su seguro médico y otras prestaciones – y la disminución de sueldos está compensada en parte por las prestaciones de seguro de desempleo.

Una visión general de WorkSharing

Bajo este programa, los empleados cobran un porcentaje de sus prestaciones de seguro de desempleo que es equivalente al porcentaje de la reducción en sus horas y sueldos. Todos los trabajadores en la unidad o unidades definidas por el empleador deben compartir en partes equitativas la reducción de las horas de trabajo normales a la semana.



2

La reducción en horas puede variar del 10 al 60 por ciento.

Los empleados deben trabajar en un grupo claramente definido. El grupo puede ser la compañía en su totalidad, una de las instalaciones, un departamento, un turno, una función laboral u otra unidad definida que contenga por lo menos dos empleados.

Ejemplo:

El empleador necesita reducir costos de sueldos en un 20 por ciento.

Bajo el programa de WorkSharing, el empleador reduce las horas del trabajador en un 20 por ciento – tal vez a una semana laboral de 4 días – en lugar de despedir al 20 por ciento de empleados.

Los empleados afectados reciben el 20 por ciento de sus prestaciones regulares por seguro de desempleo, con el cual compensan ampliamente sus ingresos perdidos.

Los trabajadores continúan recibiendo sus salarios regulares por las horas trabajadas además de sus prestaciones de WorkSharing.

WorkSharing:

Quiénes son elegibles para participar

Todos los empleadores de Massachusetts son elegibles para participar en el Programa de WorkSharing. Esto incluye tanto a las grandes corporaciones con cientos de empleados como a las pequeñas empresas con sólo dos empleados, también a las organizaciones con o sin fines de lucro así como incluso a las entidades gubernamentales.

Cualquier trabajador que fuera elegible para recibir prestaciones regulares de seguro de desempleo es también elegible para participar en el Programa de WorkSharing.

Cómo agregar sus prestaciones de WorkSharing

1. En el empleo

- Usted recibirá un sueldo equivalente al número de horas que trabaje durante la semana.
- Si trabaja el 80 por ciento de sus horas regulares, usted recibirá el 80 por ciento de su sueldo regular.
- Usted recibirá sus prestaciones regulares de seguro médico.
- Si existe alguna modificación en cualquiera de sus complementos salariales, se le explicarán los motivos.

A fin de ser elegible para las prestaciones de WorkSharing, usted debe trabajar o se le debe pagar por todas las horas que su empleador haya establecido en el plan de WorkSharing.

En calidad de ejemplo, el plan de su empleador puede ser que todos los empleados trabajen 32 horas a la semana, en lugar de 40 horas.

Si usted falta en algún momento de la semana, y trabaja menos de 32 horas –y la licencia por enfermedad, por vacaciones, y cualquier otro tipo de licencia no cubre tal periodo–, usted no será elegible para las prestaciones de WorkSharing durante dicha semana. Por ejemplo, si llega dos horas tarde al trabajo y no se le paga por tales horas, usted no recibirá prestaciones de WorkSharing durante esa semana.

Su empleador debe programar a todos los empleados de la unidad afectada para que tengan el mismo número de horas de trabajo. Si alguien en la unidad está programado para trabajar o trabaja más de las horas establecidas en el plan, toda la unidad puede ser descalificada para recibir prestaciones durante esa semana.

2. Prestaciones de seguro de desempleo de WorkSharing

Las prestaciones de WorkSharing se basan en prestaciones regulares de seguro de desempleo. Existen varias medidas que se adoptan para determinar las prestaciones de WorkSharing.

Su tasa de prestaciones de seguro de desempleo
Bajo este programa, usted presentará una reclamación de seguro de desempleo.

- La DUA determinará su tasa de prestaciones de seguro de desempleo. Ésta es el importe de las prestaciones que recibiría si estuviese totalmente desempleado.
- Para realizar esto, la DUA necesitará información sobre sus ingresos durante los 15 meses previos a la presentación de su reclamación.
- Se sumarán los ingresos más altos que obtuvo en dos trimestres y se dividirán entre 26 (el número de semanas en dos trimestres) para determinar su sueldo semanal promedio.
- Su tasa de prestaciones de seguro de desempleo es la mitad de su sueldo semanal promedio. Sin embargo, su tasa de prestaciones no puede exceder el máximo establecido por la ley. La tasa de prestaciones máxima actual es \$551 a la semana.

Si usted no es elegible para recibir prestaciones de seguro de desempleo en Massachusetts, no será elegible para recibir prestaciones de WorkSharing. Puede que no sea elegible para las prestaciones de seguro de desempleo porque usted no ha ganado el suficiente dinero como para establecer una reclamación o porque tiene una reclamación de seguro de desempleo pendiente en algún otro Estado.

Su tasa de prestaciones de WorkSharing

Se usa la tasa de prestaciones de seguro de desempleo para determinar las prestaciones de WorkSharing.

- La tasa de prestaciones de WorkSharing se calcula utilizando el porcentaje en la reducción de las horas de trabajo.
- Si le disminuyen las horas de trabajo en un 20 por ciento, entonces sus prestaciones de WorkSharing serán el 20 por ciento de su tasa de prestaciones de seguro de desempleo.

Ejemplo:

El empleado A por lo regular trabaja 40 horas a la semana. Su empleador le disminuye el 20 por ciento de sus horas. Su sueldo semanal promedio era \$500.

Tasa de prestaciones de seguro de desempleo:
\$250 a la semana

*Prestaciones de WorkSharing
(20 por ciento de la tasa de prestaciones
de seguro de desempleo):* \$50 a la semana

El empleado A recibe el 80 por ciento de su sueldo regular más \$50 a la semana en prestaciones de WorkSharing.

Agregar el subsidio por dependientes

Si tiene hijos que dependen de usted, puede ser también elegible para recibir subsidio por dependientes. El importe de este subsidio que tal vez reciba es también equivalente a la reducción de porcentaje en su salario semanal.

Puede ser elegible para recibir un subsidio por dependientes si usted es el apoyo económico principal o total de cualquiera de los siguientes dependientes que:

- Son menores de 18 años de edad;
- Son menores de 24 años de edad y son estudiantes de tiempo completo en alguna institución educativa;
- Son mayores de 18 años de edad y están incapacitados debido a una discapacidad física o mental.

Ejemplo:

El empleado B también trabaja 40 horas a la semana con un 20 por ciento de reducción en sus horas. Su sueldo semanal promedio era también \$500. El empleado B tiene dos hijos, uno de 3 y otro de 6 años de edad.

Tasa de prestaciones de seguro de desempleo:	\$250 a la semana
Subsidio por dependientes para dos hijos:	+\$50 a la semana
Total de prestaciones de seguro de desempleo:	=\$300 a la semana
Prestaciones de WorkSharing (20 por ciento de las prestaciones de seguro de desempleo):	\$60 a la semana

El empleado B recibe el 80 por ciento de su sueldo regular más \$60 a la semana en prestaciones de WorkSharing.

Cómo el WorkSharing afecta las prestaciones de seguro de desempleo

Una vez que se establece una reclamación de seguro de desempleo, se calcula un “crédito de prestación”. El crédito de prestación es el importe total de las prestaciones a las que potencialmente usted es elegible de cobrar durante el año de prestaciones –que es la “vida” de 52 semanas de una reclamación.

Cada reclamación también tiene una “duración de prestaciones”. Ésta es el número máximo de semanas que usted es elegible para cobrar prestaciones completas de seguro de desempleo.

Ejemplo:

Si alguien tuviera un crédito de prestación de \$7,500 y una tasa regular de prestaciones de seguro de desempleo de \$250, podría cobrar prestaciones completas de desempleo durante 30 semanas.

Sin embargo, cuando usted cobra prestaciones de WorkSharing, su crédito de prestación **sólo** se reduce según el importe de su pago real de WorkSharing.

Dado que sus prestaciones de WorkSharing son menores que lo que serían sus prestaciones regulares de desempleo, el número potencial de semanas que usted puede cobrar se extiende más allá del número de semanas de su reclamación regular de desempleo.

Ejemplo:

Bajo este programa de WorkSharing, los trabajadores reciben una parte de las prestaciones de desempleo que equivale a la reducción en horas de trabajo. Si la reducción en horas laborales es del 40 por ciento, las prestaciones de WorkSharing son del 40 por ciento de la tasa de prestaciones de seguro de desempleo.

Si la tasa de prestaciones de seguro de desempleo fuera de \$250, el pago semanal de WorkSharing sería \$100. Esto quiere decir que la duración potencial de las prestaciones de desempleo sería de más de 30 semanas.

En este ejemplo, si el plan fuera por 20 semanas, un participante de WorkSharing hubiera cobrado \$2,000 de los \$7,500 disponibles para las prestaciones completas de seguro de desempleo. Esto significa que \$5,500 permanece en la reclamación de seguro de desempleo. Ese dinero estaría disponible para las 26 semanas que quedan en la duración de la reclamación, si el trabajador se encontrara totalmente desempleado.

De acuerdo a la ley, la duración máxima de una reclamación de seguro de desempleo es de 52 semanas. Cualquier reclamación que permanezca después de las 52 semanas ya no estaría disponible.

Usted también debe saber

También debe enterarse de otras características del programa de seguro de desempleo.

Si trabaja a tiempo parcial para otro empleador

Si trabaja en un segundo empleo, a tiempo parcial, los empleadores que no están bajo el programa de WorkSharing, tendrán que llenar un formulario reportando sus ingresos a tiempo parcial. Su empleador bajo el programa de WorkSharing guardará estos formularios. Una vez que sea llenado este formulario, se lo debe entregar a su empleador de WorkSharing, de modo que los ingresos de este segundo empleo puedan ser tomados en cuenta para hacer cualquier ajuste necesario de sus prestaciones de WorkSharing.

Cualquier salario que usted gane de un segundo empleo que sea más de \$165 a la semana será deducido dólar por dólar de sus prestaciones de WorkSharing.

Ejemplo:

El empleado A tiene un empleo a tiempo parcial que le paga \$140 a la semana. El empleado A no tendrá ninguna reducción en sus \$50 a la semana de las prestaciones de WorkSharing.

WorkSharing

4

El empleado A recibe el 80 por ciento de su sueldo regular, sus ingresos a tiempo parcial de \$140 a la semana, más \$50 a la semana en prestaciones de WorkSharing.

El empleado B también tiene un empleo a tiempo parcial que le paga \$173 a la semana. El empleado B tendrá una reducción en sus prestaciones de WorkSharing.

Tasa de prestaciones de seguro de desempleo:	\$250 a la semana
Subsidio por dependientes para dos hijos:	+\$50 a la semana
Total de prestaciones de seguro de desempleo:	=\$300 a la semana
Prestaciones de WorkSharing (20 por ciento de las prestaciones de seguro de desempleo):	\$60 a la semana
Importe de los ingresos a tiempo parcial en exceso de \$152:	-\$21 a la semana

El empleado B recibe el 80 por ciento de su sueldo regular, sus ingresos a tiempo parcial de \$173 a la semana, más \$39 a la semana en prestaciones de WorkSharing.

Las prestaciones de seguro de desempleo son imponibles.

Sus prestaciones de WorkSharing no estarán sujetas a impuestos cuando las reciba, pero tiene que reportarlas al presentar su declaración de impuestos sobre los ingresos. En enero, recibirá por correo un formulario 1099G que le indicará el importe total que ha recibido en prestaciones durante el año anterior. Incluya este importe en sus declaraciones de impuestos estatales y federales.

Anteriores pagos en exceso de seguro de desempleo

Si recibió prestaciones de seguro de desempleo a las que usted no tenía derecho y no las devolvió voluntariamente a la DUA, se tomarán sus prestaciones de WorkSharing para cubrir cualquier importe de pago en exceso hasta que el saldo sea pagado.

Lo que debe hacer su empleador

Su empleador entregará un plan a la División de Asistencia al Desempleado (DUA). En un plazo de 15 días hábiles, la DUA notificará a su empleador si el plan ha sido aprobado. Si no es aprobado, su empleador podrá presentar otro plan. A continuación, encontrará la información que su empleador tendrá que proporcionar a la DUA:

Su empleador debe:

- Especificar la unidad o unidades que participarán en el Programa de WorkSharing. Estos empleados deben trabajar en un grupo claramente definido. El grupo puede ser la compañía en su totalidad, una de las instalaciones, un departamento, un turno, una función laboral u otra unidad definida
- Certificar que la reducción en las horas de trabajo es en lugar de un despido, y dar el motivo para la duración que se espera de la reducción laboral.

- Decidir por anticipado la duración del plan de WorkSharing. Puede variar de una a 26 semanas. Las fechas de inicio y término deben estar especificadas. Dado que las prestaciones de seguro de desempleo se pagan en las semanas que empiezan en domingo y terminan en sábado, el plan debe tener una fecha inicial en domingo y una fecha final en sábado.
- Identificar a los empleados de la unidad afectada por su nombre, su número de seguro social, sus horas de trabajo normales a la semana, y la reducción propuesta de las horas laborales. Todos los empleados de la unidad afectada deben estar incluidos en el plan de WorkSharing y todos deben tener la misma reducción en horas.
- Aplicar el plan a empleados de tiempo completo o de tiempo parcial permanentes solamente. Los empleados por temporada no pueden participar en el Programa de WorkSharing.
- Conseguir un acuerdo para el plan por parte del sindicato, si los trabajadores están cubiertos por negociaciones colectivas. Cuando se presenta la solicitud de WorkSharing, se necesitarán las firmas pertinentes de los funcionarios del sindicato.
- Asegurar que la reducción en las horas semanales normales sea compartida de manera equitativa entre todos los trabajadores de la unidad o unidades definidas. La reducción en horas puede variar de 10 a 60 por ciento.
- Continuar proporcionando las mismas prestaciones de seguro médico a los empleados en las unidades afectadas. Esto quiere decir que sus prestaciones de seguro médico no pueden ser modificadas debido a sus horas reducidas de trabajo.
- Continuar proporcionando prestaciones de jubilación [bajo un plan de pensión de prestaciones según se define en la Sección 3 (35) de la Ley de 1974 sobre Seguridad de los Ingresos por Jubilación del Empleado] a los empleados que participan en el Programa de WorkSharing. Cualquier modificación que se haga en las prestaciones de jubilación debe ser clarificada.
- Convenir en proporcionar todos los informes y datos necesarios para la administración del plan, y brindar acceso a la DUA a todo registro que sea necesario para verificar y evaluar el plan.
- Estar actualizado con las contribuciones de desempleo, pagos en lugar de contribuciones, modificaciones de intereses o multas que se les debe a la División de Asistencia al Desempleado (DUA).

Puede hallar el Programa de WorkSharing en el sitio web de la División de Asistencia al Desempleado (DUA): www.mass.gov/dua/employers